BOOK REPORT - THE CULTURE CODE
RAHASIA MEMBENTUK TIM YANG SUKSES

Disusun untuk memenuhi tugas mata kuliah Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pengampu: Dr. Furqon Arifin, S.Pd.I., M.Pd.

Disusun oleh:

Muhammad Maolana Akbari

(2120210003)

Semester 5 – Kelas 5A

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM YAMISA

KABUPATEN BANDUNG

2023

Identitas Buku Induk

Judul : *The Culture Code*: Rahasia Membentuk Tim Yang Sukses

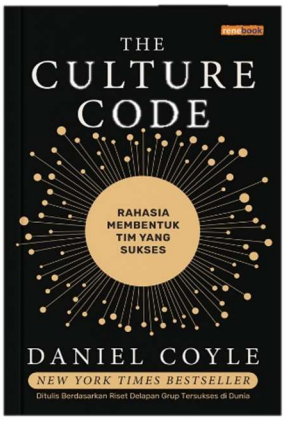
Penulis : Daniel Coyle

Penerbit : Renebook

Cetakan : Pertama, Desember 2021

Tebal buku : 312 halaman

Tema : Manajemen & Organisasi



Buku The Culture Code: Rahasia Membentuk Tim Yang Sukses karya Daniel Coyle mendeskripsikan keterampilan dan praktik dari tim profesional yang efektif yang dilontarkan oleh penulis dengan gaya unik dan tidak membosankan, yaitu *storytelling* atau kisah-kisah yang tentunya inspiratif dan memotivasi, walaupun pada asalnya, penulis meraih kisah tersebut secara wawancara dan observasi. Keunikan dari buku ini, penulis membagi buku ini menjadi 3 bagian berdasarkan 3 keterampilan atau rahasia yang sama-sama ada pada banyak tim yang sukses, yaitu: keterampilan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang aman, keterampilan untuk terbuka pada kerapuhan agar tercipta kepercayaan, serta keterampilan untuk mengajarkan tujuan organisasi dengan sejelas mungkin agar mudah dipahami dan terbentuknya keterikatan kuat dan kerja sama sesama anggota.

Pendahuluan

Tujuan dari buku dijelaskan oleh penulis di bagian pendahuluan, yaitu untuk menjelaskan cara kerja sama anggota organisasi untuk menghasilkan budaya konsisten dan kolaboratif yang menghasilkan efektivitas bagi organisasi. Untuk menggambarkan tujuan buku ini secara simpel, penulis menyajikan kisah Peter Skillman yang mengadakan penelitian kompetisi antara anak-anak TK, beberapa tim direktur dan tim mahasiswa bisnis untuk membangun susunan tertinggi dari tumpukan barang-barang yang ditentukan. Yang ternyata hasilnya mengejutkan, anak-anak TK yang berhasil membangun susunan tertinggi daripada tim direktur, begitu pun dengan tim mahasiswa bisnis. Hal itu terjadi karena tim anak-anak TK memiliki visi misi yang sama, terlepas dari ilmu dan pengalaman mereka yang terbatas, sedangkan tim para direktur dan tim mahasiswa berakhir dengan konflik antar anggota, sehingga menghambat tercapainya target yang seharusnya diraih.

Keterampilan 1 : Membangun Keamanan

1. ***The Good Apples* (Teladan yang baik)**

Penulis membuka bab 1 dengan kisah eksperimen produktivitas di suatu organisasi, dengan cara menyusupkan satu orang karyawan yang berpura-pura memiliki sifat buruk, pemalas dan penghambat kepada salah satu tim di organisasi tersebut. Setelah karyawan tersebut berinteraksi di kala program kerja berlangsung, perlahan karyawan lainnya terpengaruh dan mengikuti perilaku negatif dari karyawan yang berakting tersebut. "Sabotase" berhasil.

Sedangkan di tim lainnya, terdapat satu karyawan yang cemerlang, tidak goyah dan bekerja keras meskipun melihat perilaku karyawan gadungan yang ada di tim lainnya. Melihat karyawan kontras yang ulet ini, rekan satu timnya pun ikut terpengaruh sifat positifnya sampai terjadi kolaborasi produktif, sampai target pekerjaan tim itu pun berjalan dengan baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa baik *bad apple* maupun *good apple* dapat mempengaruhi individu lainnya dalam tim. *Good apple* dapat menjadi teladan yang baik dan perlu dipertahankan agar menciptakan budaya organisasi yang positif. Sedangkan *bad apple* dapat merusak budaya organisasi dengan menyebarkan ketidakpuasan, menimbulkan konflik, atau menurunkan semangat rekan-rekan kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan tim dan menurunkan moral karyawan, sehingga perlu ditindak lanjuti, bahkan dalam tingkat ekstrem, *bad apple* perlu diputuskan hubungan kerjanya.

2. **Hari Berharga yang Tidak Menghasilkan Apa Pun**

Bab ini membahas tentang salah satu aspek budaya organisasi yang vital, yaitu *belonging cues* (rasa memiliki), yang memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa aspek-aspek seperti rasa kesatuan, kepercayaan, pengakuan, serta dukungan sosial di tempat kerja. Dengan memperhatikan rasa memiliki, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menunjang kinerja dan kesejahteraan karyawan.

3. Gencatan Senjata Natal, Eksperimen Satu Jam, dan Petugas Rudal

Terdapat tiga kisah di bab ini yang dapat diambil pelajarannya untuk direfleksikan ke iklim organisasi. Tiga kisah tersebut di antaranya:

a. Gencatan Senjata Natal

Berlatar di Perang Dunia I, Jerman dan Inggris melakukan gencatan senjata di momen yang sudah mereka tentukan. Dua kubu yang berlawanan juga saling perang, ternyata dapat mencapai titik tengah, dikarenakan mereka berbagi kesamaan yang ada di dalam diri mereka, kesamaan itu menciptakan keselarasan dan rasa aman yang terwujud dari interaksi mereka.

Artinya, rasa aman di suatu lingkungan dapat diraih dengan berbagi kesamaan yang ada pada diri masing-masing individu. Setelah rasa aman terbentuk, maka ini dapat memberikan kestabilan, bahkan menunjang produktivitas suatu organisasi.

b. Eksperimen Satu Jam

WIPRO, suatu perusahaan konsultasi teknologi di India, mengadakan eksperimen pada karyawan baru yang dibagi menjadi dua tim, berikut eksperimennya:

1. tim pertama diberikan pelatihan satu jam yang berfokus pada identitas perusahaan, mereka diberi pakaian dengan lambang WIPRO.
2. tim kedua diberikan pelatihan satu jam yang berfokus pada identita karyawan, mereka diberi pakaian dengan lambang WIPRO dan nama masing-masing karyawan.

Setelah 7 bulan, eksperimen satu jam itu memberikan hasil, bahwa justru tim kedua yang lebih menguasai pengetahuan dan hubungan batin yang lebih dalam daripada tim pertama. Itu terjadi akibat dari rasa memiliki yang ditandai dari pakaian yang bertuliskan nama karyawan yang diberikan perusahaan saat eksperimen, hal sepele namun berarti.

c. Petugas Rudal (Kebalikan Kebersamaan)

Kisah ini sangat kontras dengan yang sebelumnya, petugas rudal yang bekerja di lingkungan keras di pangkalan angkatan udara AS. Dengan budaya yang kurang toleransi dan penuh dengan kekerasan, justru malah berdampak akan kesalahan operasi yang kerap terjadi, serta kedisiplinan yang dilanggar yang berangkat dari ketidakpuasan interaksi hierarki yang mencekik. Intinya, disfungsi budaya yang menimbulkan dampak berupa kurangnya rasa aman di lingkungan organisasi, terbukti dapat menurunkan kinerja karyawan dan meleset dari target organisasi.

4. Membangun Kebersamaan

Masih mengenai *belonging cues*, namun kali ini penulis mengambil kisah Gregg Popovich, pelatih tim basket San Antonio Spurs yang membangun kebersamaan antar anggota dengan tiga kalimat singkat namun membekas:

1) Masing-masing dari kalian adalah bagian dari grup ini.
2) Grup ini spesial, kita punya standar yang tinggi.
3) Saya percaya kalian dapat mencapai standar itu.

Tiga sinyal tersebut memberikan pesan yang jelas bagi otak secara tidak sadar: Ini adalah tempat yang tepat untuk menunjukkan usaha. Metode dari Popopvich sangat efektif karena terdiri atas tiga tipe rasa memiliki, yaitu:

- Personal, hubungan mendalam (bahasa tubuh, perhatian dan perilaku yang berarti kepedulian)
- Umpan balik performa (pelatihan yang keras dan kritis yang berarti standar yang tinggi)
- Perspektif luas (percakapan sehari-hari yang mencakup topik yang luas, yang berarti hidup bukan hanya terbatas pada basket)

Budaya yang terbentuk dari rasa memiliki dan hubungan kuat, menjadikan San Antonio Spurs sebagai tim basket AS yang disegani akan kesuksesannya.

5. Mendesain Kebersamaan

Cara mendesain kebersamaan didapatkan dari kisah Tony Hsieh, seorang arsitek rumah kaca. Pengaruh pengalaman kesuksesannya di suatu tim dikaitkan dengan kurva Allen, yang menunjukkan hasil bahwa: kedekatan membantu efektivitas hubungan kebersamaan. Semakin dekat interaksi antarindividu, mereka semakin berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ditetapkan.

6. Ide untuk Beraksi (Membangun Keamanan)

Akhir bab ini ada di perspektif pemimpin, mengusung ide "*muscular humility*", yang mengacu pada sikap rendah hati namun kuat dan tegas dalam konteks kepemimpinan dan tindakan di organisasi. Istilah ini menyoroti pentingnya memiliki sikap rendah hati namun tetap kuat, percaya diri, dan tegas dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan memimpin.

Dalam konteks ide untuk beraksi di organisasi, "*muscular humility*" menekankan bahwa seorang pemimpin atau anggota tim yang efektif harus memiliki sikap rendah hati untuk mendengarkan, belajar, dan menerima masukan dari orang lain, namun tetap kuat dalam mempertahankan visi, nilai-nilai, dan keputusan yang diambil. Ini mencerminkan keseimbangan antara kemampuan untuk belajar dari orang lain dan tetap teguh dalam keyakinan dan tujuan yang dimiliki. Di antara langkah *muscular humility* adalah:

- Tingkatkan perhatian dengan mendengarkan
- Mengakui kesalahan sejak awal agar tidak berlarut
- Meninjau hubungan jangka panjang
- Bersungguh-sungguh saat perekrutan
- Mengucapkan terima kasih (apresiasi)
- Mengeliminasi *bad apple*
- Membuat lingkungan aman bagi keragaman sudut pandang

Dengan demikian, "*muscular humility*" menggambarkan sikap yang menggabungkan kerendahan hati dengan kekuatan dan ketegasan dalam tindakan dan kepemimpinan di organisasi.

Keterampilan 2 : Berbagi Kerapuhan

7. "Katakan apa yang kau inginkan dan aku akan membantumu"

AAR (*After-Action Review*) di Navy SEAL adalah sebuah proses evaluasi yang dilakukan setelah suatu misi atau latihan untuk mengevaluasi kinerja tim, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengeksplorasi peluang untuk perbaikan. Proses ini melibatkan diskusi terbuka dan jujur di antara anggota tim untuk memahami apa yang telah dilakukan dengan baik, apa yang perlu diperbaiki, dan bagaimana kinerja tim dapat ditingkatkan di masa mendatang.

Sedangkan Pixar – perusahaan film animasi terbaik, mempunyai kegiatan BrainTrust yang merupakan mekanisme penting yang untuk mendorong keunggulan dalam karya mereka. BrainTrust adalah sebuah kelompok yang terdiri dari para ahli dan kreatif di Pixar yang bertemu secara berkala untuk memberikan umpan balik dan saran terhadap proyek-proyek yang sedang dalam pengembangan.

Baik “AAR” di Navy SEAL maupun “BrainTrust” di Pixar, keduanya sama-sama membantu memperkuat keterbukaan, kejujuran, dan kepercayaan di antara anggota tim, sambil memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan dalam kinerja tim. Hal ini merupakan bagian integral dari budaya pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi.

8. Lingkaran Kerapuhan

"*Vulnerability loops*" mengacu pada proses di mana anggota tim saling berbagi kerapuhan, kekhawatiran, atau kegagalan pribadi dengan anggota tim lainnya. Dalam konteks membangun kepercayaan dalam suatu tim, "*vulnerability loops*" berperan penting karena:membentuk keterbukaan, membangun empati, mengurangi ketakutan akan penilaian (*judgement*), dan membangun kepercayaan. Dengan demikian, "*vulnerability loops*" menciptakan fondasi keterbukaan dan penghargaan yang kuat untuk kerjasama yang efektif, komunikasi yang jujur, dan pencapaian tujuan bersama dalam tim.

9. Pencipta Sistem Kerja Sama Terbaik

Draper Kauffman di Navy SEAL menciptakan mesin kepercayaan bernama "*Hell Week*" atau Pekan Neraka. *Hell Week* dirancang untuk menguji dan mengatasi kerentanan atau kelemahan dalam tim. Dalam situasi yang ekstrem dan melelahkan seperti *Hell Week*, para calon anggota SEAL dihadapkan pada tekanan yang tinggi dan harus bekerja sama dalam tim untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Proses ini membantu mengidentifikasi dan mengatasi kerentanan atau kelemahan dalam tim, serta membangun kekuatan dan kepercayaan diri dalam menghadapi situasi yang sulit.

Dengan menghadapi tantangan bersama dan melalui kerja tim yang efektif, para calon anggota SEAL belajar untuk saling mendukung, mengandalkan satu sama lain, dan mengatasi kerentanan atau kelemahan yang mungkin ada dalam tim. Hal ini penting dalam konteks operasi militer di mana kerjasama tim yang kuat dan ketahanan mental yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

10. Menciptakan Kerja Sama dalam Kelompok Kecil

"Leader among leaders" atau pemimpin di antara banyak pemimpin dalam konteks AAR yang berfokus pada kerentanan dalam tim kecil merujuk pada individu yang mampu memimpin dengan keteladanan, memfasilitasi diskusi terbuka tentang kerentanan tim, dan mendorong perubahan positif dalam dinamika tim. Mereka adalah sosok yang mampu membuka jalan untuk pemecahan masalah, mempromosikan keterbukaan, dan menginspirasi anggota tim untuk berkontribusi dalam mengatasi kerentanan dan menumbuhkan kekuatan tim.

11. Menciptakan Kerja Sama dengan Individu

Kemampuan mendengarkan dalam komunikasi adalah kunci dari kerja sama yang sukses antarindividu. Penulis mengambil pengalaman dari Roshi Givechy, karyawan firma desain IDEO di New York, sebagian besar tekniknya ia lakukan melalui percakapan, untuk mempelajari masalah yang dihadapi tim, baik dari perspektif desain (apa hambatannya?) maupun dari perspektif dinamika tim (apakah ada gesekan?). Lalu dengan gagasan tersebut di dalam pikirannya, dia mengumpulkan kelompok dan mengajukan pertanyaan yang dirancang untuk mengungkap ketegangan dan membantu kelompok mendapatkan kejelasan tentang diri mereka sendiri dan proyek tersebut. Kata yang digunakan olehnya untuk proses ini adalah "surfacing" atau permukaan yang jelas.

12. Ide untuk Beraksi (Berbagi Kerapuhan)

Berikut adalah ide-ide untuk merealisasikan keterampilan berbagi kerapuhan yang dapat diterapkan menjadi budaya positif di organisasi:

- Pastikan pemimpin terbuka akan kerapuhan terlebih dahulu
- Komunikasikan harapan dengan sering
- Sampaikan secara langsung hal-hal negatif yang perlu dihindari
- Ketika membentuk kelompok baru, fokus pada Dua Momen Kritis: kerentanan pertama dan ketidaksetujuan pertama
- Sesuaikan bahasa dengan tindakan.
- Gunakan Praktik-praktik yang Membangkitkan Ketulusan seperti AARs, BrainTrusts, AAR awalnya dikembangkan untuk iklim militer, alat ini dapat diterapkan pada domain lain. Salah satu struktur AAR yang baik adalah dengan menggunakan lima pertanyaan:
    1. Apa hasil yang kita inginkan?
    2. Apa hasil yang sebenarnya tercapai?
    3. Apa yang menyebabkan kita berhasil?
    4. Apa yang akan kita lakukan pada kesempatan berikutnya?
    5. Apa yang akan kita lakukan secara berbeda?

Keterampilan 3 : Menetapkan Tujuan

13. 311 Kata

Saat berada di topik tentang tujuan dan nilai, di sanalah sebenarnya titik untuk mendorong organisasi. Kita dituntut untuk mengintrospeksi keadaan, apakah itu berbeda dengan hal yang dikatakan oleh organisasi itu sendiri? Jenis perilaku kecil yang berbasis kenyamanan, keamanan dan kolaboratif, yang nantinya menjadi budaya organisasi, dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kinerja serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Bab ini menceritakan tentang perusahaan Johnson & Johnson dan hal serupa yang terjadi dalam eksperimen Rosenthal dan Grant, yang sama-sama berkumpul untuk menciptakan lingkungan dengan tujuan tinggi, memenuhi iklim dengan sinyal-sinyal yang menghubungkan upaya saat ini dengan masa depan yang bermakna, dan menggunakan satu cerita untuk mengorientasikan motivasi bagi tujuan organisasi yang jelas: “Inilah alasan kita bekerja dan mengabdi. Inilah tempat yang tepat bagimu untuk menyalurkan energimu."

14. Hooligans dan Dokter Bedah

a. Menjinakkan Hooligans

Dr. Clifford Stott berhasil mengurangi hooliganisme fans sepak bola Inggris di Euro 2004 dengan menerapkan pendekatan yang berfokus pada pola perilaku kolektif. Ia memperkenalkan konsep "*policing by consent*" yang menekankan pada komunikasi terbuka dan kolaborasi antara pihak keamanan dan para suporter yang akan merusuh. Dengan memahami dinamika sosial di antara fans – yaitu mengartikan kerusuhan mereka sebagai unjuk rasa, Stott mendorong keberadaan polisi yang lebih terlibat dan tidak mendominasi, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk mencegah terjadinya kerusuhan. Pendekatan ini berhasil mengurangi kekerasan dan kerusuhan di Euro 2004. Penelitiannya akan strategi tersebut telah menyebabkan perubahan dalam pola pengawalan oleh beberapa pihak berwenang dengan tujuan untuk mengurangi konfrontasi kekerasan.

b. Pemelajar Tercepat

Salah satu indikator terbaik dari budaya suatu kelompok adalah kecepatan pembelajarannya, seberapa cepat kelompok tersebut meningkatkan kinerjanya dalam menguasai keterampilan baru. Amy Edmondson dari Harvard meneliti beberapa ahli bedah di suatu rumah sakit yang akan mempelajari teknik bedah baru yaitu *MICS*, mereka dibagi menjadi dua kelompok, guna mencari tahu faktor-faktor yang nantinya menyebabkan tim yang satu lebih cepat belajar daripada yang lainnya. Jawabannya terletak pada pola sinyal langsung melalui anggota tim terhubung (atau tidak terhubung) dengan tujuan pekerjaan. Sinyal-sinyal tersebut terdiri dari lima tipe dasar:

1) Anggapan: Tim-tim yang sukses memandang MICS sebagai pengalaman belajar yang akan bermanfaat bagi pasien dan rumah sakit. Tim-tim yang gagal memandang MICS sebagai tambahan untuk praktik-praktik yang sudah ada.
2) Peran: Tim-tim yang sukses diberitahu secara eksplisit oleh pemimpin tim mengapa keterampilan individu dan kolektif mereka penting bagi kesuksesan tim, dan mengapa penting bagi mereka untuk bekerja sebagai tim. Tim yang gagal tidak mendapatkan penjelasan ini.
3) Latihan: Tim-tim yang sukses melakukan latihan yang rinci mengenai prosedur, mempersiapkan diri dengan detail, menjelaskan protokol baru, dan berbicara tentang komunikasi. Tim yang gagal hanya melakukan persiapan yang minim.
4) Dorongan nyata untuk *speak up* (berbicara): Tim-tim yang sukses diberi tahu oleh pemimpin tim untuk berbicara jika mereka melihat masalah; mereka secara aktif dibimbing melalui proses umpan balik. Pemimpin tim dari tim yang gagal melakukan sedikit pembinaan, sehingga anggota tim enggan untuk berbicara.
5) Refleksi aktif: Antara operasi, tim-tim yang sukses membahas kinerja, membicarakan kasus-kasus mendatang, dan memberikan saran perbaikan. Tim-tim yang tidak berhasil cenderung tidak melakukannya.

15. Memimpin Keahlian

Dalam menetapkan tujuan, ada proses yang ditekankan pada pemimpin, sebagai contoh, penulis mengisahkan Danny Meyer, pendiri Union Square Cafe, yang menjadi restoran terbaik dengan pendekatan "*taking care of people*" (memberi perhatian pada orang-orang).

Alasan restoran-restoran milik Meyer sukses adalah karena atmosfir hangat dan bersahabat yang diciptakan, yang dapat disimpulkan dalam satu kata: rumah. Mereka mendekati setiap interaksi dengan kepedulian seperti dalam keluarga.

Union Square Cafe mencapai strategi yang menjadi budaya sehingga membedakannya dengan restoran lain, yaitu 'keramahan yang tercerahkan' melalui serangkaian praktik manajemen sumber daya manusia yang sinergis melibatkan tiga praktik kunci: pemilihan karyawan berdasarkan kemampuan emosional, perlakuan hormat terhadap karyawan, dan manajemen melalui seperangkat aturan sederhana yang merangsang perilaku kompleks yang bermanfaat bagi pelanggan.

16. Memimpin Kreativitas

Kisah unik dan tak terduga akan peristiwa yang dialami pemimpin ada di bab ini, Ed Catmull - presiden perusahaan film animasi Pixar, mengatakan bahwa kreativitas yang kental dari Pixar berawal dari sebuah kesalahan.

Membangun tujuan dalam sebuah kelompok kreatif bukanlah tentang menciptakan momen terobosan yang brilian, tetapi lebih tentang membangun sistem yang dapat menghasilkan banyak ide untuk membantu menemukan pilihan yang tepat. Oleh karena itu, Catmull belajar untuk lebih fokus pada orang-orang daripada ide-ide itu sendiri. Dia memberikan tim dengan alat dan dukungan untuk menemukan jalan, membuat pilihan sulit, dan menjalani proses yang melelahkan bersama-sama.

Ed Catmull memberikan kutipan-kutipan ini:

1) Rekrut orang-orang yang lebih pintar dari Anda
2) Gagal lebih awal, gagal lebih sering. (Jangan takut untuk memulai mencoba)
3) Dengarkan ide-ide setiap orang
4) Hadapi masalah-masalah
5) Prioritaskan tugas utama
6) Lebih penting untuk berinvestasi pada orang-orang yang baik daripada pada ide-ide yang baik.

17. Ide untuk Beraksi (Menetapkan Tujuan)

Setelah mendengar kisah-kisah inspiratif mengenai menetapkan tujuan dan mengatasi krisis, berikut adalah ide-ide untuk beraksi:

- Urutkan prioritas
- Perjelas 10x
- Fokuskan keahlian dan kreativitas
- Gunakan semboyan
- Menyingkirkana distraksi
- Fokus pada standar

Epilog

Penulis menyematkan menyelidiki pola perilaku manusia dan mencurahkan pandangannya akan hal itu di sepanajang buku, termasuk di bagian epilog, dengan cara yang simpel. Penulis mengatakan bahwa selama menulis, dia selalu melalui proses usaha dan kendala, *trial and error* (metode coba-coba), pengulangan kerja dan penemuan. Terhadap murid-muridnya, dia membiarkan mereka untuk bekerja sesuai kehendak pribadi mereka, itu merupakan bentuk mengajari mereka proses umpan balik yang membangun lingkungan yang aman dan memperlihatkan pada mereka tujuan menulis kreatif. Penulis dan murid-muridnnya berbagi pengalaman yang kaya, tulus dan nyata. Penulis menyuguhkan akhir yang murni, hangat dan inspiratif, penuh denggan ide yang gigih dan relevan untuk membangun budaya organisasi yang produktif dan makmur.

Simpulan

Buku yang mengeksplorasi iklim organisasi, khususnya menyoroti grup-grup tersukses di dunia ini, sangatlah hebat untuk dijadikan rujukan inspiratif dan memotivasi untuk menciptakan budaya organisasi yang berkualitas tinggi, dalam arti produktivitas dan memakmurkan sumber daya manusianya.

Rahasia yang diungkap oleh Daniel Coyle dalam buku ini sejatinya adalah nilai humanisme yang perlu ada dan menjadi jiwa dari iklim organisasi, penulis menyajikan rahasia itu sebagai keterampilan, yang diwujudkan sebagai 3 bagian yang membagi bab-bab yang ada dalam buku ini, 3 keterampilan itu adalah:

1) Membangun Keamanan
   Hubungan batin yang melahirkan kebersamaan dan rasa aman saat bekerja di lingkungan organisasi.

2) Berbagi Kerapuhan
   Saling terbuka dalam kerapuhan masing-masing, juga membantu memecahkan dan menanggung masalah bersama.

3) Menetapkan Tujuan
   Mengerahkan anggota dengan komando pemimpin untuk menggapai tujuan dengan cara membentuk narasi mencipta target.

Dalam penyajiannya, buku ini tidaklah membuat jenuh – notabene buku-buku yang membahas organisasi dan perusahaan sangatlah membosankan karena klise khayalan tingkat tinggi dan privilese orang-orang yang sukses, buku ini tidaklah sama sekali seperti itu, melainkan Daniel Coyle menyajikannya dengan cara *storytelling* yang elegan dan emosional yang membekas di hati para pembaca.

Buku ini dapat menjadi jawaban bagi mereka yang mempertanyakan cara menciptakan lingkungan organisasi yang menyenangkan dan saling bekerja sama. Kesuksesan itu dapat diraih dengan menganggap organisasi sebagai keluarga, bukan hanya sekadar teman, tim atau suku yang sama. Kebersamaan adalah kuncinya, dasarnya adalah semangat untuk berkomunikasi, menganggap orang lain unik & bernilai dan berorientasi pada relasi yang terus berjalan hingga masa depan.